

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIAMIS

Aswin Palls
Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan
Bandung, Indonesia
awinkpalls@yahoo.com

Abstract

Organizational culture provides identity for members of the organization and evokes commitment to beliefs and values that are greater than itself. Organizational culture needs to have values, norms, guidelines that must be implemented. These values and beliefs will be realized through the employee's daily behavior at work.

Problems related to the influence of organizational culture on performance in the Human Resources and Human Resources Development Agency of Ciamis Regency, which is seen from the timeliness indicator where the apparatus paid little attention to the timeliness of work and efficient work in the report of the Employee Work Unit. This is because the organizational culture has not been fully implemented based on the prime characteristics of organizational culture including stability.

The research method used is the Explanatory Survey research method using quantitative analysis, while the questionnaire technique using Accidental Sampling technique is distributed to 30 respondents.

The results show that organizational culture has a close influence on performance in the Ciamis Regency Human Resources Development and Human Resources Development Agency, this influence is positive, meaning that the organizational culture in the Human Resources and Human Resources Development Agency of Ciamis Regency if applied in accordance with the characteristics organizational culture well, the performance of the Apparatus at the Human Resources and Human Resources Development Agency of Ciamis Regency will increase.

The constraints faced by the Ciamis Regency Human Resources and Human Resources Development Agency are as follows: The unclear information conveyed by each of the leaders of the organization's sub-section to the apartment, the lack of firmness from the head of the agency and the section head to the apparatus to be on time to complete the work and lacks good cooperation between employees because they are more concerned with individual work completion.

The efforts made to overcome the obstacles are as follows: The organization needs to provide information to the apparatus clearly, so that the information can be received and implemented by the entire apparatus so that there will be no misunderstanding or interpretation, the head of the body and the section head need to be more assertive Again in dealing with the apparatus by giving stricter regulations again also giving a good reflection on the apparatus, the head of the agency or the head of the field needs to pay more attention to the apparatus in completing each job so that it can be seen whether the apparatus is careful in completing the work or not.

Key Words: Organizational Culture, Apparatus Performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Tentunya kepribadian yang khas itu tidak serta merta terbentuk begitu suatu organisasi didirikan. Diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu tumbuh, berkembang dan mapan. Perbedaan sifat individu satu dengan yang lainnya itu merupakan ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan praktikan bersama oleh semua individu dan kelompok yang terlibat di dalamnya. Adanya nilai-nilai ini akan membuat aparatur merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat aparatur berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja aparatur yang kompetitif.

Kinerja mempunyai arti penting bagi aparatur, adanya penilaian kinerja berarti aparatur mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja aparatur karena dengan

penilaian kinerja ini mungkin aparatur yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasinya. Sebaliknya aparatur yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan atau diturunkan dari jabatannya.

Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, *monitoring* dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara aparatur dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disingkat BKPSDM Daerah Kabupaten Ciamis, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Sebelumnya, BKPSDM bernama BKDD sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2002 tentang Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis. Sebelumnya juga fungsi kepegawaian berada di Sekretariat Daerah yaitu di bagian kepegawaian yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 2 Tahun 2001 tentang Perangkat Daerah.

Tujuan Penelitian Memperoleh data dan informasi seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Ciamis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Administrasi Publik umumnya, khususnya mengenai pengaruh budaya terhadap kinerja aparatur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut budaya organisasi dengan kinerja aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Davis (dalam Lako, 2004:29) menyatakan “Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi”.

Lebih lanjut Mangkunegara (2005:113) mengungkapkan, “Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

Budaya organisasi berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi, baik untuk jangka pendek maupun panjang. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak.

Tanpa budaya organisasi, kinerja para anggotanya tidak dapat berjalan secara optimal. Oleh karenanya, budaya

organisasi penting dan wajib dimiliki setiap organisasi.

Budaya Organisasi Robbins, seperti yang dikutip oleh Nawawi (2013:8) menyebutkan budaya organisasi memiliki karakteristik prima sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detil.
3. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan. Kinerja Aparatur Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang aparatur/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard target*, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika aparatur tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Kinerja individu aparatur adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Cardosa (dalam Mangkunegara, 2006:9) mengatakan kinerja aparatur adalah “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas”.

Lebih lanjut Mangkunegara (2006:9) mengungkapkan pengertian kinerja aparatur adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Jadi dapat dikatakan, kinerja aparatur adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai aparatur persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

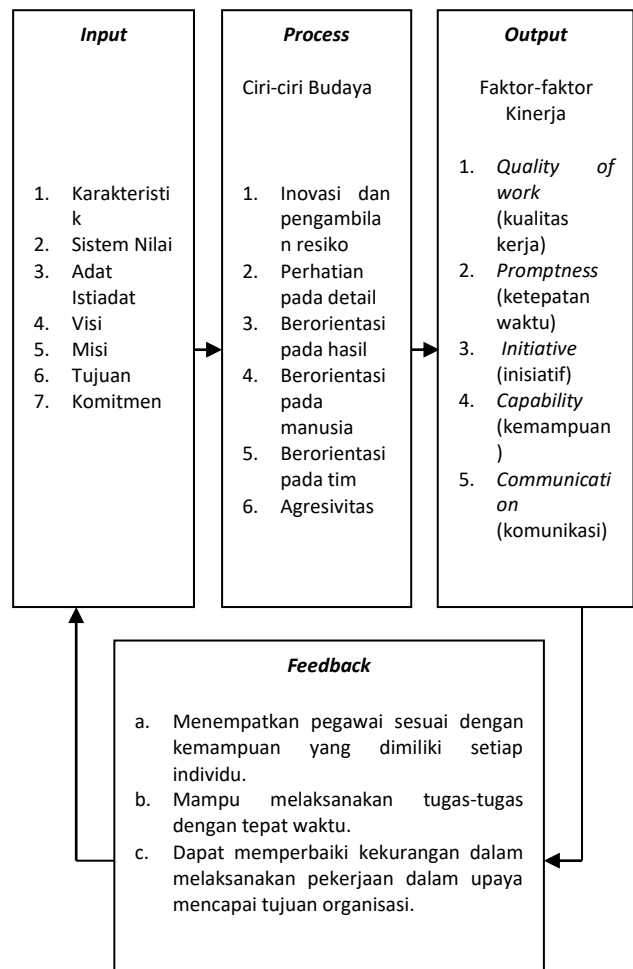
Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2009:51) menyatakan ciri-ciri kinerja yaitu :

1. *Quality Of Work* (Kualitas Kerja), yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para aparatur serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu), berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran tepat waktu.
3. *Initiative* (Inisiatif), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar aparatur aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Capability* (Kemampuan), yaitu setiap aparatur harus benar-benar mengetahui pekerjaan yang ditekuninya serta

mengetahui arah yang diambil organisasi sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan.

5. *Communication* (Komunikasi), yaitu proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan maupun dengan sesama aparatur dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti serta seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya.

Model Pendekatan Sistem Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur



Sumber: Nawawi (2018), Sedamaryanti (2009:51) dan modifikasi peneliti.

Hipotesis:

- a. Hipotesis Penelitian
“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis”.
- b. Hipotesis Statistik:

$$H_0: \rho s \leq 0$$

Budaya Organisasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis ≤ 0 . Budaya organisasi (X) kinerja aparatur (Y), artinya antara budaya organisasi dan kinerja aparatur tidak ada hubungan yang signifikan.

$$H_1: \rho s > 0$$

Budaya Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis > 0 . Budaya Organisasi (X) kinerja aparatur (Y), artinya budaya organisasi dengan kinerja aparatur terdapat hubungan yang signifikan.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penelitian adalah metode *Explanatory Survey* dengan menggunakan analisa kuantitatif. Satibi (2011:78) mengungkapkan “Explanatory Survey secara sederhana dapat dikatakan bahwa menjelaskan mengandung makna menerangkan mengapa hal tersebut dapat terjadi, kemudian apa yang menyebabkan hal tersebut terjadi”. Dengan bahasa lain, kata menjelaskan mencerminkan adanya suatu peristiwa yang disebabkan oleh

sesuatu. Oleh karena itu, metode penelitian *explanatory survey* akan lebih tepat apabila diterapkan untuk mengkaji suatu penelitian yang bersifat causalitas (sebab-akibat).

Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atau sifat nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:32).

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Indendenpenden atau variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel Dependen atau variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel dari penelitian ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Bebas
Budaya Organisasi (X)

Variabe l	Karakteris tik	Indikator	Ite m
1	2	3	4
Budaya Organisasi (Variabel Bebas)	Inovasi dan pengambilan resiko	Inovasi	1
		Pengambilan Resiko	9
	Perhatian ke detail	Analisis	8
		Perhatian	3
	Berorientasi pada hasil	Perhatian pada hasil	2
	Beroreintasi pada manusia	Menghargai	11
		Berpendapatan	5
	Berorientasi	Bekerja	6

	i pada tim	sama	
	Agresivitas	Kompetitif	7
		Agresif	4
	Stabilitas	Status quo	10

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Terikat
Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Karakteristik	Indikator	Item
1	2	3	4
Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan optimal	12
		Sasaran yang dihasilkan	13
	Ketetapan waktu	Ketetapan waktu pekerjaan	14
		Pekerjaan yang efisien	16
	Inisiatif	Aparatur memiliki kreativitas	17
		Aparatur yang bertanggung jawab	15
	Kemampuan	Aparatur berpengetahuan luas	18
		Mengetahui bidang tugasnya	19
		Memahami tujuan organisasi	20
	Komunikasi	Kondisi yang baik	21
		Bebas mengeluarkan pendapat	22

pertimbangan apapun. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 13%.

Berdasarkan rumus slovin, dengan jumlah populasi 56 orang maka diperoleh hasil jumlah sampel 29,8062593145, dibulatkan menjadi 30 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Uji Validitas dan Realibilitas Analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk mengolah data adalah dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman untuk mengukur validasi data, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Jika terdapat data kembar

$$r_s = \frac{\sum_{i=1}^n R(x_i)R(y_i) - n\left[\frac{n+1}{2}\right]^2}{\sqrt{\left\{\sum_{i=1}^n R^2(x_i) - n\left[\frac{n+2}{2}\right]^2\right\}\left\{\sum_{i=1}^n R^2(y_i) - n\left[\frac{n+1}{2}\right]^2\right\}}}$$

Adapun untuk mengukur atau menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian menggunakan rumus *Metode Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Uji Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang akan digunakan peneliti adalah regresi linear sederhana. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + bX$$

a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum y_i)(\sum x_i^2) - ((x+a)^n)(\sum x_i)(\sum x_i y_i)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{n \sum x_i - (\sum x_i)^2}$$

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis yang berjumlah 56 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling*, yaitu di mana sampel dipilih secara kebetulan dan tanpa

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabulasi Korelasi Skor Item Dengan Skor Total Instrumen pada Variabel Budaya Organisasi (X)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	p Value	Keterangan
x1	0,875	0,000	Valid
x2	0,694	0,000	Valid
x3	0,866	0,000	Valid
x4	0,543	0,002	Valid
No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	p Value	Keterangan
x5	0,875	0,000	Valid
x6	0,843	0,000	Valid
x7	0,795	0,000	Valid
x8	0,478	0,008	Valid
x9	0,875	0,000	Valid
x10	0,843	0,000	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan valid, yaitu nomor item 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 dan 12 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Validitas Kinerja

Tabulasi Korelasi Skor Item Dengan Skor Total Instrumen pada Variabel Kinerja (Y)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	p Value	Keterangan
y1	0,834	0,000	Valid
y2	0,568	0,001	Valid
y3	0,824	0,000	Valid
y4	0,472	0,000	Valid

		8	
y5	0,585	0,001	Valid
y6	0,824	0,000	Valid
y7	0,484	0,007	Valid
y8	0,568	0,001	Valid
y9	0,488	0,006	Valid
y10	0,824	0,000	Valid
y11	0,585	0,001	Valid
y12	0,824	0,000	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan valid, yaitu nomor item 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 dan 12 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah peneliti melakukan uji validitas dilanjutkan kepada uji reliabilitas yakni untuk mengecek atau mengetahui apakah kedua variabel yang digunakan peneliti reliabilitas atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti menggunakan rumus *Alfa Cronbach* menurut Nurgiyanto (2002:329) yaitu:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Untuk menjelaskan rumus diatas uji reliabilitas instrument varians tiap butir dilanjutkan dengan rumus:

$$\sigma^2 = (1 + x)^n = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{N}}{N}$$

Hasil hitung reliabilitas dengan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

sebagai alat analisis yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja aparatur sudah tepat.

Hasil perhitungan melalui Program SPSS, mengenai koefisien korelasi *Rank Sperman* antara variabel budaya organisasi dengan kinerja aparatur dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Aparatur (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	12

Selanjutnya uraian mengenai tingkat reliabilitas data kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,922	0,6	Reliabel
Kinerja Aparatur	0,907	0,6	Reliabel

Berdasarkan perhitungan reliabilitas *Alpa Cronbach* di atas menunjukkan seluruh variabel *reliabel*. Karena harga yang diperoleh lebih dari kriteria reliabilitas. Harga reliabilitas yaitu 0,6 atau berada pada standar indeks reliabilitas. Harga reliabilitas dinyatakan *reliable* apabila paling tidak mendekati variabel yang diukur atau mendekati 0,6. Dengan demikian, “Karakteristik Prima”

Korelasi

Correlations				
			Budaya Organisasi	Kinerja Aparatur
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.722**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Kinerja Aparatur	Correlation Coefficient	.722**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30
		**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Correlations menunjukkan analisis pengaruh kedua variabel, pengaruh adalah sebesar 0,722 menurut *criteria Guilford*

angka tersebut menunjukkan pengaruh yang erat.

Uji Regresi

Uji Koefisien Regresi

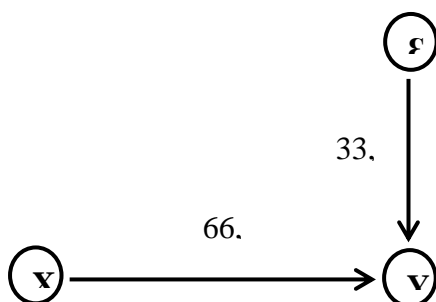
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.651	2.820

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Dari tabel diatas di dapat nilai $R^2 = 0,664$ atau 66,4% (adalah penguadratan dari koefisien korelasi, $0,815 \times 0,815 = 0,664$ atau 66,4%) r square bisa disebut koefisien determinasi, artinya bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur adalah sebesar 0,664 atau 66,4% variabel Y bisa dijelaskan oleh satu variabel bebas (X) diatas, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain ($100\% - 66,4\% = 33,6$) R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah pengaruh kedua variabel tersebut. Keeratan hubungan kedua variabel dapat dilihat pada gambar berikut:

Paradigma Penelitian



Sumber: Hasil Penelitian

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	439.155	1	439.155	55.212	.000 ^b
Residual	222.712	28	7.954		
Total	661.867	29			

Uji Model Anova

ANOVA^a

a. Dependent Variable:

Kinerja_Aparatur

b. Predictors: (Constant),

Budaya_Organisasi

Dengan hipotesis:

H_0 : Model regresi tidak baik dipakai untuk memprediksi nilai Y

H_1 : Model regresi bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y1

Dari uji ANOVA atau F_{test} didapat F hitung adalah 55,212 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis ditolak, artinya modal regresi diatas bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y.

Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.484	4.816		2.800	.009
Budaya_Organisasi	.837	.113	.815	7.430	.000

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja_Aparatur

Tabel di atas menggunakan persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 13,484 + 0,837X$$

Uji t untuk signifikan konstantan dan variabel dependent (variabel bebas). Adapun rumusan hipotesis untuk kasus ini adalah:

H_0 : Koefisien regresi tidak berarti dalam model

H_1 : Koefisien regresi dalam model

Dasar pengambilan keputusan:

Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel

Jika statistik t Hitung < statistik t tabel, maka H_0 diterima.

Jika statistik t Hitung > statistik t tabel, maka H_0 ditolak.

Berdasarkan Probabilitas

Jika probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima

Jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel di atas ternyata nilai probabilitas untuk koefisien X = 0,000 karena nilai probabilitas = 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan kesignifikanan

sehingga diperoleh pengaruh dengan tidak melihat nilai konstanta maka apabila X naik sebesar satuan maka nilai Y akan naik sebesar 0,009.

Hasil hitung melalui Program SPSS mengenai pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja aparatur, berdasarkan data angket yang peneliti lampirkan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi maka didapat hasil sebagai berikut:

- Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja aparatur sebesar 66,4% dengan nilai interval koefisien terletak diantara 41-70 dan bisa dikatakan terdapat pengaruh yang cukup. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, mempengaruhi variabel kinerja, selain variabel budaya organisasi = sebesar 33,6% dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai budaya organisasi terhadap kinerja teruji.
- Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa $\hat{Y} = 13,484 + 0,837X$ dimana Y = Kinerja Aparatur dan X = Budaya Organisasi koefisien regresi sebesar 0,836, menunjukkan bahwa prediksi budaya organisasi terhadap kinerja aparatur bersifat positif. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja aparatur.
- Karena pengaruh budaya organisasi kuat pengaruhnya terhadap kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis, sehingga mencapai 66,4%. Jadi faktor lain yang tidak terukur mempunyai pengaruh yang tidak terlalu berarti terhadap kinerja aparatur.

Dengan demikian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan kinerja aparatur pada

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis.

Adapun faktor-faktor yang menjadi hambatan bagi pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis, sebagai berikut:

- a. Tidak jelasnya informasi yang disampaikan masing-masing kepala sub bagian organisasi kepada aparatur. Sehingga hal tersebut menyebabkan bawahan terkadang tidak sepenuhnya memahami apa yang harus dilakukan sesuai dengan yang diinformasikan.
- b. Kurangnya ketegasan dari kepala badan dan kepala bagian kepada aparatur untuk dapat tepat waktu dalam disiplin kerja serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga hal ini, menyebabkan masih terdapat aparatur yang istirahat sebelum waktunya, dan hasil pekerjaan aparatur yang masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaiannya selalu melebihi waktu yang telah ditentukan.
- c. Aparatur kurang memperhatikan kecermatan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurang memiliki kerjasama antar aparatur, mereka lebih mementingkan penyelesaian pekerjaan secara individu. Sehingga hal tersebut menyebabkan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis tidak maksimal dalam mencapai target sasaran.

Beberapa faktor penghambat yang peneliti kemukakan dalam uraian di atas merupakan masalah yang dihadapi oleh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis, sehingga perlu dicari pemecahannya. Beberapa usaha untuk

mengatasi hambatan-hambatan tersebut, yaitu:

- a. Kepala sub bagian organisasi perlu memberikan informasi kepada aparatur dengan sejelas mungkin, agar informasi itu dapat diterima dan dilaksanakan oleh seluruh aparatur sehingga tidak akan terjadi salah pengertian ataupun penafsiran.
- b. Kepala badan dan kepala bidang perlu lebih tegas lagi dalam menghadapi aparatur dengan memberikan peraturan yang lebih ketat lagi pada aparatur yang tidak ada ditempat pada saat jam kerja ataupun terlambat dalam penyelesaian pekerjaan serta pimpinan perlu lebih sering berada di kantor, baik itu kepala badan ataupun kepala bidang untuk memberikan pengawasan secara langsung guna mengawasi dan mengendalikan perilaku seluruh aparatur.
- c. Seorang pimpinan, baik kepala badan maupun kepala bidang perlu lebih memperhatikan aparturnya di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sehingga dapat dilihat apakah aparatur sudah cermat dalam menyelesaikan pekerjaannya atau belum. Selain itu, pemimpin perlu lebih memberikan dorongan berupa motivasi kepada aparatur untuk melakukan kerjasama yang baik dengan aparatur lainnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan sering melakukan pertemuan rapat berjangka untuk mengevaluasi hasil pekerjaan dengan seluruh aparatur selain itu dapat mempererat hubungan antara sesama aparatur satu sama lainnya, sehingga kerjasama antar aparatur dapat terjalin.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis, mengenai budaya organisasi terhadap kinerja aparatur, maka dalam bab ini

peneliti akan mengambil kesimpulan, sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang erat terhadap kinerja aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis, pengaruh tersebut bersifat positif, artinya bahwa budaya organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis bila diterapkan sesuai dengan karakteristik prima budaya organisasi dengan baik, kinerja aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis akan meningkat.
- b. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam budaya organisasi terhadap kinerja aparatur adalah ketidakjelasan informasi yang disampaikan masing-masing kepala sub bagian organisasi kepada aparatur, kurangnya ketegasan dari kepala badan dan kepala bagian kepada aparatur untuk dapat tepat waktu dalam disiplin kerja dan penyelesaian pekerjaan, serta aparatur kurang memperhatikan kecermatan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang memiliki kerjasama antar aparatur.
- c. Usaha untuk mengatasi hambatan adalah menyampaikan informasi menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti, berusaha lebih tegas lagi dalam hal waktu, serta lebih memperhatikan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Davis, K., Newstrom J. W. (1993). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS.
- Handyaningrat, Soewarno. (1992). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Melayu SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nurgiyantoro, Burhan, dkk. (2002). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 61 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmunawawi.
- Satibi, Iwan. (2011). *Teknik Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: CEPLAS.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, Imas. (2015). *Statistik*. Bandung.
- Wibowo . (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.